

# GLOBALER LEITFADEN FÜR DIE AUSWAHL EINER EXECUTIVE SEARCH BERAUNGSFIRA

Alles, was Führungskräfte – von CEOs und CHROs bis hin zum Vorstand und Einkäufern – über Executive Search wissen, verstehen und erwarten müssen.

Von der Association of Executive Search and Leadership Consultants (AESC)

[www.aesc.org](http://www.aesc.org)



## WILLKOMMEN BEI AESC



Organisationen stehen heutzutage vor nie dagewesenen Herausforderungen.

Technologischer Fortschritt hat ein Geschäftsklima der schnellen, konstanten Veränderungen und der Nachfrage nach schnelleren und häufigeren Innovationen geschaffen.

Führungskräfte in vielen entwickelten Märkten stehen einer alternden Belegschaft gegenüber, während sie gleichzeitig versuchen, die nächste Führungsgeneration zu entwickeln. C-Suite-Führungskräfte gehen diese Herausforderung an, indem sie lokale Talente mit globalen Strategien zusammenbringen.

Organisationen sind bemüht über alle Kanäle tiefere und authentischere Verbindungen mit ihren Kunden aufzubauen und ihr Image als starker Arbeitgeber zu optimieren, um Top Talente zu gewinnen und an sich zu binden. Wenn Sie diesem Mix jetzt noch ein permanent unsicheres geopolitisches Umfeld hinzufügen, scheint dessen Komplexität kaum zu bewältigen.

In dieser Unsicherheit und wachsenden Komplexität wenden sich Unternehmensleiter zuverlässigen Beratern zu, um strategische Einsichten zu erhalten und Risiken zu minimieren. Aktionärsvertrauen, organisatorische Effizienz und Mitarbeiterengagement sind nur einige unmittelbare Vorteile die entstehen, wenn Sie die richtigen Führungskräfte einstellen. Die Folgen einer misslungenen Einstellung können jedoch katastrophal sein. Dieses Risiko kann maßgeblich reduziert werden, wenn Sie mit der richtigen Executive Search-Beratungsfirma zusammenarbeiten. Unternehmen arbeiten immer mehr mit Executive Search Beratern zusammen, um die besten Talente zu identifizieren, für sich zu gewinnen und an sich zu binden, aber auch um bestehende Personalentwicklungs- und Nachfolgestrategien zu beurteilen und Vorstände bei ihrer langfristigen strategischen Vision zu beraten.

Wir haben diesen Leitfaden entwickelt, um Führungskräfte dabei zu unterstützen, Executive Search-Beratungsfirmen zu beurteilen, Lösungsangebote für Ihre wichtigsten Herausforderungen zu verstehen, die qualitativ hochwertigsten Firmen zu identifizieren und zu erfahren was Sie von den Besten erwarten können.

Herzlichst,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karen Greenbaum'.

Karen Greenbaum  
Präsident & CEO

Association of Executive Search & Leadership Consultants (AESC)

---

## INHALTSÜBERSICHT

1. Der Wert der Executive Search: Warum eine Executive Search Beratung?	3
2. Rekrutierungsmodelle: Vermittlung, unternehmenseigene Rekrutierung vs. Executive Search	4
3. Auswahl einer Executive Search-Beratungsfirma	6
4. Warum Sie mit einem Beratungsunternehmen arbeiten sollten, das Mitglied bei AESC ist	8
5. AESC Client Bill of Rights	10
6. Executive Search und Datenschutz	12
7. Was Sie als Kunde tun können, um zum Erfolg beizutragen	14

# DER WERT DER EXECUTIVE SEARCH: WARUM EINE PERSONALBERATUNGSFIRMA?

# 1

## DIE UMGEBUNG

Der Wettbewerb um qualifizierte Führungskräfte ist stark und die besten Kandidaten können in Ihrer Stadt oder aber auf der anderen Seite des Globus sitzen. Executive Search Berater kennen das Terrain. Qualitativ hochwertige Executive Search-Beratungsfirmen haben Zugang zu den besten Talenten und verfügen über das Knowhow, um Kunden dabei zu unterstützen, neue Denkweisen für die Identifizierung, Gewinnung und Bindung der besten Führungskräfte zu übernehmen. Qualitativ hochwertige Rekrutierungsfirmen kennen das Geschäft mit Talenten und nehmen sich die Zeit Ihr Geschäft kennenzulernen.

Executive Search-Beratungsfirmen unterstützen ihre Kunden bei der Identifikation bereits vorhandener Führungstalente, zu erwartender Herausforderungen sowie der Kenntnisse und Erfahrungen, die zur Bewältigung dieser Herausforderungen erlangt oder kultiviert werden müssen.

Sie verfügen über die Ressourcen und die Erfahrungen, um die besten Kandidaten für Führungspositionen zu identifizieren, zu beurteilen und anzuwerben und haben den Erfolg ihrer Kunden zum Ziel. Die besten Executive Search-Beratungsfirmen arbeiten mit ihren Kunden zusammen und bieten detaillierte Expertise in den Branchen, funktionalen Aufgaben und Ländern in denen ihre Kunden tätig sind. Sie müssen Experten auf diesen Gebieten sein, da sie als Partner genau wissen um was es geht: Den Wert

des Erfolgs und die Kosten des Scheiterns.

## RISIKOMINIMIERUNG UND „ES RICHTIG MACHEN“

Aktionärsvertrauen, organisatorische Effizienz und Mitarbeiterengagement sind nur einige unmittelbare Vorteile einer optimalen Personallösung. Die Folgen einer misslungenen Einstellung können jedoch katastrophal sein, denn die Kosten ,um einen nicht erfolgreichen CEO oder eine C-Suite Führungskraft zu ersetzen, sind enorm.

Die direkten Kosten beinhalten Abfindungen und Auswirkungen auf Umsatz oder Marktposition. Die indirekten Kosten können umso schwerwiegender sein und beinhalten verlorenes Momentum und negative Auswirkungen auf das Vertrauen der Organisation, des Marktes und der Kunden. Die Wissenschaft bestätigt was Unternehmensleiter aus eigener Erfahrung wissen: Eine falsche Entscheidung bei der Einstellung einer Führungskraft beeinträchtigt Moral und Produktivität der Mitarbeiter, Kundenbeziehungen und wirtschaftliche Leistung.

Diese Risiken können minimiert und Vorteile optimiert werden, wenn anspruchsvolle Beurteilung, Suche und Due-Diligence-Prozesse in Anspruch genommen werden, die Executive Search-Beratungsfirmen ihren Kunden anbieten können. Einfach ausgedrückt, „es richtig zu machen“ ist für den Erfolg Ihres Unternehmens unerlässlich.

## 8 GRÜNDE, WARUM ERFOLGREICHE ORGANISATIONEN MIT EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMEN ARBEITEN



Zugang zu schwer erreichbaren Top-Kandidaten



Professionalität, Vertrauen und Vertraulichkeit, die nur ein zuverlässiger externer Berater bieten kann



Garantierte Objektivität basierend auf der Erfahrung vieler Suchen in verschiedenen Branchen, Märkten und Rollen



Identifizierung und Gewinnung diverser Kandidaten mit marktgerechten Fähigkeiten



Ausnutzung tiefgehender Expertise über Branchen, Märkte und Funktionen



Beurteilung der Kandidaten, um die geeignete Person zu identifizieren



Nachfolgeplanung, Beurteilung interner Talente und Analyse des externen Marktes



Reduziertes Risiko einer unpassenden Einstellung

## REKRUTIERUNGS MODELLE: VERMITTLUNG UND INTERNE REKRUITERUNG ODER EXECUTIVE SEARCH

Executive Search Beratung ist eine spezialisierte Form der Managementberatung und bietet über die erfolgreiche Suche oberster Führungskräfte hinaus enorme Vorteile: Die Bewertung einer Organisation und ihrer Kultur, die Integration der neuen Führungskraft, um Erfolg zu gewährleisten und die Beratung von Geschäftsführung und Vorständen. Ein Vermittler auf der anderen Seite konzentriert sich auf potenzielle Kandidaten und unterstützt bei der Eingrenzung des Kandidatenpools.

Ein Unternehmen kann bei der Rekrutierung von Führungskräften aus drei allgemeinen Ansätzen wählen: Executive Search-Beratung, Vermittler und interne Rekrutierung.

### EXECUTIVE SEARCH

Executive Search Berater sind spezialisierte Managementberater, die von dem Kunden auf Projektbasis exklusiv in beratender Funktion eingesetzt werden. Eine Executive Search-Beratungsfirma arbeitet mit dem Kunden zusammen, um den bestmöglichen Kandidaten zu identifizieren, zu beurteilen und auszuwählen. Es ist die Erfahrung und der Ruf der Executive Search-Beratungsfirma, die das Interesse ausgezeichneter, passiver Kandidaten wecken, von denen viele in ihrer aktuellen Rolle sehr zufrieden sind und sie überzeugen, eine neue Herausforderung in Betracht zu ziehen.

Vertrauen und Selbstbewusstsein sind daher bei der Executive Search unerlässlich. Um sicher zu sein, dass ein Kandidat vollständig überprüft wurde, wenden Executive Search-Beratungsfirmen anspruchsvollste Methoden an, einschließlich kompetenzbasierter Interviews, 360-Grad Referenzen und Due-Diligence-Prozesse, die durch psychometrische Tests und umfassenden Bewertungen ergänzt werden können.

Ihr Erfolg wird definiert von der langfristigen Zusammenarbeit und dem Einfluss der eingestellten Führungskraft, weshalb sie motiviert sind langfristig erfolgreiche Kandidaten für ihre Kunden zu finden.

### IN-HOUSE REKRUTIERUNG

Insbesondere größere Organisationen verfügen über eigene Rekrutierungsabteilungen. Ein internes Team verfügt über viele solide Tools

z.B. unternehmensweite Talentbestände, Zugang zu traditionellen Rekrutierungstools und ein Netzwerk potenzieller Kandidaten. Grundsätzlich sind interne Rekrutierungsabteilungen bestens ausgestattet, um sich auf Einstellungen im Bereich des mittleren Managements und der Einstiegsstufe zu konzentrieren.

Bei der Rekrutierung von Führungskräften sorgen sich Kandidaten jedoch um die Wahrung ihrer Vertraulichkeit. Es kann für die Kandidaten unangenehm sein Interesse an einer potenziellen neuen Herausforderung auszudrücken und vertrauliche Themen direkt mit Vertretern einer anderen Organisation, häufig Wettbewerber, zu besprechen. Die Vermittlerrolle, die Executive Search-Beratungsfirmen zwischen dem Kandidaten und den Kunden übernehmen, wird sehr geschätzt. Interne Teams arbeiten häufig mit einer Executive Search-Beratungsfirma zusammen, um die hochrangigsten Führungs- und Vorstandspositionen zu besetzen.

### VERMITTLER

Vermittler präsentieren einen Pool von Kandidaten, die bestimmte Kriterien erfüllen. Meistens arbeiten sie nicht exklusiv mit ihren Kunden zusammen. Ein Vermittler ist am Anfang des Prozesses tätig und überlässt die Beurteilung und Auswahl dem Kunden. Sie bemühen sich möglichst viele Kandidaten in einem möglichst kurzen Zeitraum zu platzieren und arbeiten häufig an mehreren Aufträgen gleichzeitig. Oft werden sie anhand der Menge von Platzierungen gemessen. Wenn ein bestimmter Auftrag nicht in Gang kommt, haben Vermittler nur sehr wenige Anreize weiterzumachen.

Sie werden häufig für mittlere Positionen eingesetzt oder für Positionen für die es eine große Anzahl an qualifizierten Kandidaten gibt. Sie konzentrieren sich primär auf Kandidaten, die aktiv nach einer neuen Position suchen und auf Positionen bei denen das Risiko gescheiterter Platzierungen deutlich geringer ist.

Leider werden Executive Search Firmen und Vermittler häufig als identisch erachtet, obwohl sie vollkommen unterschiedliche Modelle anbieten, die für unterschiedliche Situationen und Erwartungen geeignet sind. Dies sind die Unterschiede:

# EXECUTIVE SEARCH VS. VERMITTLER: DIE UNTERSCHIEDE VERSTEHEN

**Executive Search-Beratungsfirmen** sind spezialisierte Managementberater, die von Kunden auf exklusiver Basis in beratender Funktion beauftragt werden. Eine Executive Search-Beratungsfirma arbeitet mit dem Kunden zusammen, um den bestmöglichen Kandidaten zu identifizieren, zu beurteilen, auszuwählen und zu integrieren.

## DEFINITION



**Vermittler** präsentieren einen Pool von Kandidaten, die bestimmte Kriterien erfüllen. Ein Vermittler ist am Anfang des Prozesses tätig und überlässt die Beurteilung und Auswahl dem Kunden.

**Executive Search-Beratungsfirmen** arbeiten auf exklusiver, kundenzentrierter Basis und an einer begrenzten Anzahl von Aufträgen gleichzeitig. Executive Search-Beratungsfirmen finden häufig Kandidaten mit diversen Hintergründen und haben Zugang zu Kandidaten, die nicht aktiv nach einer neuen Position suchen. Sie sind an allen Bereichen des Prozesses beteiligt von der Definition der Suchparameter bis zur Integration des Kandidaten. Sie berechnen für die Beauftragung ein Beraterhonorar (Retainer), das ihrer detaillierten Beratungsarbeit entspricht. Executive Search-Beratungsfirmen bieten qualitativ hochwertige Leistungen an, ermöglichen den Zugang zu hochqualifizierten Kandidaten und entwickeln langfristige Vertrauensbeziehungen.

## GESCHÄFTSMODELL



**Vermittler** bemühen sich möglichst viele Kandidaten in einem möglichst kurzen Zeitraum zu platzieren und arbeiten häufig an mehreren Aufträgen gleichzeitig. Wenn ein bestimmter Auftrag nicht in Gang kommt, haben Vermittler nur sehr wenige Anreize weiterzumachen. Vermittler bieten ihre Dienste ohne Anzahlung an und werden für Kandidaten bezahlt, die aufgrund der von ihnen vorgestellten Lebensläufe eingestellt werden. Die Gebühren sind grundsätzlich geringer und spiegeln ihren limitierten Leistungsumfang wieder. Vermittler bieten einen breiten Zugang zu „wechselbereiten“ Kandidaten und präsentieren in kurzer Zeit eine große Anzahl an Lebensläufen.

**Executive Search-Beratungsfirmen** entwickeln Expertise, indem sie die Branche, die Unternehmensstrategie und die einzigartigen Anforderungen des Kunden verstehen. Sie wenden anspruchsvollste Methoden an einschließlich kompetenzbasierter Interviews, 360-Grad Referenzen und Due-Diligence-Prozesse, die durch psychometrische Tests und umfassenderen Bewertungen ergänzt werden können. Sie identifizieren die qualifiziertesten Kandidaten, die gut in die Kultur des Kunden passen und über den richtigen Hintergrund und die relevante Erfahrung für die jeweilige Position verfügen. Ihr Erfolg wird definiert durch das langfristige Engagement und die Ergebnisse der eingestellten Person, weshalb sie motiviert sind eine erfolgreiche Platzierung für ihren Kunden zu erzielen.

## METHODIK



**Vermittler** nutzen Netzwerke, Stellenausschreibungen und Online-Datenbanken, um eine große Anzahl an Lebensläufen von Kandidaten zu identifizieren, die den Kriterien des Kunden entsprechen könnten. Diese werden dem Kunden präsentiert, der die Kandidaten dann selbst prüft und bewertet. Da dieses Geschäftsmodell nach erfolgreicher Platzierung gezahlt wird, sind Vermittler motiviert möglichst viele Lebensläufe in einem möglichst kurzen Zeitraum zu präsentieren. Um ihre Ziele zu erreichen, stellen sie dieselben Kandidaten mehreren Kunden gleichzeitig vor.

**Executive Search-Beratungsfirmen** werden häufig für Führungs- und Vorstandspositionen beauftragt, für die die besten Kandidaten schwerer zu finden und schwerer zu überzeugen sind, einen nächsten Karriereschritt zu gehen und bei denen die Folgen von Erfolg oder Misserfolg am größten sind.

## ZIELBEAUFTRAGUNG



**Vermittler** werden meist für mittlere Positionen eingesetzt oder für Positionen, für die es eine große Anzahl an qualifizierten Kandidaten gibt. Sie konzentrieren sich primär auf Kandidaten, die aktiv nach einer neuen Position suchen und auf Positionen, bei denen die Folgen einer gescheiterten Platzierung deutlich geringer sind.

**Executive Search-Beratungsfirmen** beurteilen häufig Führungskräfte, die nicht aktiv nach einer neuen Position suchen und behandeln ihr potenzielles Interesse streng vertraulich. Sie können diese „versteckten“ Kandidaten von den potenziellen Vorteilen eines nächsten Karriereschrittes überzeugen.

## KANDIDATENPERSPEKTIVE



**Vermittler** treten häufig an Kandidaten in mittleren Führungspositionen heran, von denen die meisten aktiv auf der Suche nach einer neuen Position sind. Sie verfügen über eine starke verkaufsorientierung und arbeiten mit einer großen Menge an Kunden und Kandidaten, was für Kandidaten in mittleren Positionen, die gerne wechseln möchten, ein Vorteil sein kann.

Die effiziente Rekrutierung gehobener Führungskräfte ist kritisch für den Erfolg jeder Organisation. Die Auswahl eines Beraters, der bei dieser wichtigen Aufgabe unterstützt, sollte daher sorgfältig und unter Berücksichtigung von Kriterien erfolgen, die vielleicht nicht sofort ersichtlich sind.

Es gibt eine enorme Anzahl an Unternehmen, die vorgeben, Executive Search Beratung anzubieten. Die Anzahl an unqualifizierten Beratungsfirmen führte zu der Notwendigkeit Leitfäden zu erstellen, damit Kunden die Qualität, Professionalität, den Ruf und die Erfolgsbilanz sowohl der Executive Search-Beratungsfirma als auch des verantwortlichen Beraters bewerten können.

Es ist ein guter Start zu fragen, ob das Unternehmen Mitglied der globalen Association of Executive Search and Leadership Consultants (AESC) ist. Alle Executive Search-Beratungsfirmen, die Mitglieder bei AESC sind, wurden nach strengsten Qualitätsstandards geprüft und haben sich dem AESC Code of Professional Practice verpflichtet.

Bei der Auswahl einer Executive Search-Beratungsfirma ist es wichtig, dass der Kunde sich über die angebotenen Leistungen, Arbeitsmethoden, eventuelle Einschränkungen, die sich auf die Suche auswirken können, die Person, die den Auftrag ausführt, das Gesamthonorar, Auslagen und andere Erwartungen vollkommen im Klaren ist. Bei der Auswahl einer Executive Search-Beratungsfirma sollte der Kunde folgendes beachten:

## 1. BRANCHENKENNTNIS, SPEZIALISIERUNG UND GEOGRAFISCHE REICHWEITE

Executive Search-Beratungsfirmen sind häufig auf Branchen, Funktionen und geografische Regionen spezialisiert. Es gibt auch qualitativ hochwertige Generalisten, vor allem in kleineren, häufig regionalen Märkten, in denen seriöse Personalberater ein breites Spektrum an Funktionen und Branchen abdecken.

Während der Executive Search Prozess selbst für alle Branchen und Funktionen ähnlich ist, stellt das tiefgreifende Branchen- und Funktionswissen der Executive Search-Beratungsfirma einen enormen Mehrwert dar. Ein Kunde, der z.B. in Biowissenschaften tätig ist, sollte sicherstellen, dass sein Personalberater diese Branche kennt. Ein FinTech-Kunde auf der Suche nach Wettbewerbsvorteilen im britischen Markt sollte eine Beratungsfirma beauftragen, die über umfassende Kenntnis sowohl in dieser Branche als auch in diesem geografischen Markt aufweist. Funktionale und digitale Expertise kann ebenfalls sehr wichtig sein. Ein Kunde, der z.B. einen CMO sucht, der organisatorische Umgestaltungen steuern kann, sollte mit einem Berater arbeiten, der Erfahrung bei der Rekrutierung von CMOs hat und das digitale Umfeld versteht, in dem CMOs heutzutage tätig sind.

## 2. ERFOLGSBILANZ

Qualität ist bei der Auswahl einer Executive Search-Beratungsfirma von entscheidender Bedeutung. Der Kunde wird Hintergrundprüfungen der Kandidaten vornehmen wollen und genauso sind die Referenzen

des Rekrutierungsunternehmens ebenfalls ein wichtiger Teil des Auswahlprozesses. Der Ruf der Beratungsfirma und des individuellen Personalberaters kann durch Kommentare über vergangene Leistungen geprüft werden. Abschlussraten und wiederholte Beauftragungen sind Anzeichen für ein starkes Engagement für die Kunden.

## 3. GARANTIE UND ERPFLICHTUNGEN

Wie bei anderen Arten der Managementberatung setzten Kunden Executive Search-Beratungsfirmen aufgrund ihrer hochspezialisierten Beratungsleistungen während des gesamten Prozesses ein. Executive Search ist eine Beratungsleistung. Die anfallenden Honorare sind für die spezialisierte Expertise, Recherche und den Zugang zu Kandidaten, die zu den erwünschten Ergebnissen führen. Obwohl dies Ausnahmefälle sind, führt Executive Search nicht immer zur Einstellung einer externen Führungskraft. Ein Suchauftrag könnte aus unternehmerischen Gründen eingestellt werden, die sich außerhalb der Kontrolle des Beraters befinden.

Kunden sollten sich daher über die Richtlinie der Beratungsfirmen in Bezug auf ungewöhnliche Situationen informieren: Unter welchen Umständen und innerhalb welchen Zeitrahmens wird ein Berater einen Kandidaten ersetzen, der das Unternehmen freiwillig oder unfreiwillig verlässt? Welche Verpflichtungen hat der Kunde gegenüber dem Executive Search-Beratungsfirma, wenn ein Kandidat zum jetzigen oder einem späteren Zeitpunkt für eine andere Position eingestellt wird? Welche Faktoren können dazu führen, dass die Personalberatungsfirma einen Suchauftrag einstellt oder die Stellenbeschreibung als ausreichend geändert betrachtet, um eine neue Suche zu starten? Dies sind alles wichtige Situationen, die der Kunde verstehen muss und eine seriöse Executive Search-Beratungsfirma wird diese von Anfang an erklären.

## 4. SPERRFRIST UND OFFENLEGUNG

Bei der Auswahl einer Executive Search-Beratungsfirma muss der Kunde deren Regelungen zu Sperrfristen beachten. Die Sperrfrist ist der Zeitraum, der abgelaufen sein muss, bevor die Beratungsfirma Talente von der Kundenorganisation abwerben kann, bei der sie zuvor einen Kandidaten platziert hat.

Der Kunde sollte eine schriftliche Vereinbarung in Bezug auf die Sperrfrist sowohl für die Executive Search-Beratungsfirma als auch für sein eigenes Unternehmen erwarten. Dieser Leitfaden empfiehlt, dass diese Vereinbarung einen Zeitraum und einen Anwendungsumfang bezüglich der Sperrfrist beinhaltet, damit es in Zukunft nicht zu Missverständnissen kommt, wenn sich die Unternehmensstrukturen oder die Anforderungen ändern sollten.

Dieser Leitfaden empfiehlt ebenfalls die vollständige Offenlegung von Einschränkungen, die die Suche beeinträchtigen könnten (z.B. Organisationen oder Personen, die nicht kontaktiert werden sollten). Einschränkungen sollten ebenfalls schriftlich festgehalten werden und der Kunde sollte der Ansicht sein, dass trotzdem noch ein ausreichender Kandidatenpool zur Verfügung steht, um eine effektive Suche durchzuführen.

# DER EXECUTIVE SEARCH PROZESS

**1 ERWARTUNGSHALTUNG DES KUNDEN**  
 Prüfung der Beauftragung einschließlich Leistungsumfang, Zeitplan, Honorar, Auslagen, Widerrufsbelehrung, allen Einschränkungen und Sperrsituationen. Vereinbarung einer Suchstrategie einschließlich Zielunternehmen, Kandidatenstrategien und Diversitätszielen. Besprechung des Kommunikationsprozesses mit dem Kunden und Kandidaten. Verständnis der Prioritäten und der Erwartungshaltung des Kunden.

**2 KUNDENKULTUR UND KANDIDATENPROFIL**  
 Detailliertes Verständnis der Kundenorganisation, ihrer langfristigen Strategie und Ziele. Besprechung der Hauptwettbewerber und Verständnis der Kundenstrategie und Organisationsstruktur. Entwicklung eines Kandidatenprofils unter Berücksichtigung von Verantwortlichkeiten und kulturellen Empfindlichkeiten. Entwicklung von und Vereinbarung der Suchstrategie.

**3 DIE SUCHE**  
 Nach der Bestätigung aller Unterlagen folgt die gründliche und unabhängige Suche nach Kandidaten durch die Beratungsfirma und deren Mitarbeiter. Außerdem erfolgen mündliche und schriftliche Fortschrittsberichte einschließlich Suchumfang und Feedback aus dem Markt. Die ausführliche Recherche beinhaltet die Kartierung anvisierter Wettbewerber, Märkte, Digitaler- und Telefonrecherche.

**4 KANDIDATENBEURTEILUNG**  
 Ein iterativer und offener Prozess, der aus der Prüfung potenzieller Kandidaten gegen die vorläufigen Anforderungen besteht. Durchführung vorbereitender Interviews zur tiefergehenden Beurteilung, gefolgt von einer umfassenderen Beurteilung der kurzgelisteten potenziellen Kandidaten einschließlich schriftlicher Berichte und Bewertungen vor der Vereinbarung von Interviews mit dem Kunden. Detaillierte persönliche Interviews durch den Personalberater, Verifizierung von Referenzen, psychometrische Bewertung der Stärken und Schwächen der Kandidaten in Bezug auf die jeweilige Position.



**7 EINFÜHRUNG**  
 Zusammenarbeit mit dem Kunden und dem ausgewählten Kandidaten nach dem Startdatum, um bei der Integration des Kandidaten in die neue Position und das Umfeld des Kunden zu unterstützen.

**6 VERHANDLUNG BIS ZUM „JA“**  
 Aktive Teilnahme an den Verhandlungen zwischen den Parteien um sicherzustellen, dass der Kunde die beste Möglichkeit erhält, den bevorzugten Kandidaten zu rekrutieren.

**5 HINTERGRUND- UND REFERENZPRÜFUNG**  
 Vor der endgültigen Auswahl werden im Auftrag des Kunden umfassende Referenzprüfungen durchgeführt. Einigung mit dem Kunden über den Ansatz für detaillierte Hintergrundprüfungen für die bevorzugten Kandidaten, um „Überraschungen“ zu vermeiden.

# WARUM SIE MIT EINER BERATUNGSFIRMA ARBEITEN SOLLTEN, DIE MITGLIED BEI AESC IST

## RISIKO MINIMIEREN UND MÖGLICHKEITEN MAXIMIEREN

Seit 1959 setzt die Association of Executive Search and Leadership Consultants (AESC) die Qualitätsstandards für Executive Search- und Managementberatung.

AESC Mitglieder, die von großen globalen Executive Search- und Managementberatungsfirmen und Netzwerken, bis zu regionalen und kleinen Firmen reichen, repräsentieren mehr als 9.000 renommierte Fachleute in mehr als 70 Ländern. Die Mitglieder nutzen ihren Zugang und ihre Expertise, um jedes Jahr mehr als 80.000 Führungskräfte in Vorstands- und Geschäftsleitungsfunktionen für weltweit führende Unternehmen aller Art und Größe zu finden, zu entwickeln und zu platzieren.

AESC ermöglicht diverse und innovative Denkweisen in globalen Führungsetagen. Executive Search- und Managementberatungsfirmen von Weltklasse treten dem AESC bei, um die hohen Qualitätsstandards, die der AESC repräsentiert, zu demonstrieren und um die Zukunft des Berufsstands zu gestalten.

Unternehmensleiter auf der ganzen Welt beschäftigen AESC Mitglieder als zuverlässige Berater, um Risiken zu minimieren und Wettbewerbsvorteile zu erlangen.

AESC Mitglieder werden als führende globale Executive Search- und Managementberatungsfirmen wahrgenommen.

### DAS SIND DIE GRÜNDE:

- AESC ist eine exklusive Vereinigung von Mitgliedern, die an hohen Qualitätsstandards gemessen werden.
- AESC Mitglieder helfen ihren Kunden durch Vertrauen, Glaubwürdigkeit und Sicherheit Risiken zu minimieren.
- AESC Mitglieder verpflichten sich jedes Jahr erneut zu dem strengen AESC Code of Ethics.
- AESC Mitglieder teilen die tiefe Hingabe zu ihrem Berufsstand und sehen im Auftrag ihrer Kunden zukünftige Trends bei globalen Führungstalenten voraus.
- AESC Mitglieder bieten Lösungen für Hochleistungsunternehmen in einer schnellen und anspruchsvollen Welt.

## DIE BESTEN IHRES BERUFSSTANDES

AESC Mitglieder gehören zu den qualitativ hochwertigsten Firmen der Welt. Die Mitgliedschaft ist selektiv und wird von einem regionalen AESC Mitgliedsbeirat anhand von globalen Due-Diligence-Standards gewährt. Dieser sorgfältige Prüfungsprozess beinhaltet einen Besuch der Firma, umfassende Prozessbewertungen, Prüfungen von Kundenreferenzen und die Recherche nach rechtlichen Verfahren, die auf Ethikverstöße der Firma hinweisen.

### AESC PROFESSIONALITÄTSKODEX

AESC Mitglieder haben sich den höchsten professionellen Standards verpflichtet, handeln im besten Interesse ihrer Kunden, Kandidaten, der gesamten Gemeinschaft und unseres Berufsstandes. Um sicherzustellen, dass unsere Mitglieder diese höchsten professionellen Standards erfüllen, hat AESC Professional Practice Guidelines entwickelt.



#### INTEGRITÄT

AESC Mitglieder führen ihre Geschäfts- und sonstigen Aktivitäten mit absoluter Integrität aus und sind jederzeit offen, ehrlich und vertrauenswürdig.



#### EXZELLENZ

AESC Mitglieder konzentrieren sich auf die einzigartigen Geschäftsanforderungen ihrer Kunden und bieten erstklassige, ergebnisorientierte Methoden an.



#### VERTRAULICHKEIT

AESC Mitglieder respektieren vertrauliche Informationen, die Kunden und Kandidaten ihnen anvertraut haben, jederzeit.



#### OBJEKTIVITÄT

AESC Mitglieder handeln als zuverlässige Berater und urteilen unabhängig und objektiv.



#### DIVERSITÄT & INKLUSION

AESC Mitglieder schätzen diverse Unternehmensführungen. Sie identifizieren die qualifiziertesten Talente durch vorurteilsfreie Suche und Bewertung.



#### VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

AESC Mitglieder vermeiden Interessenskonflikte mit Kunden und Kandidaten. Sollte ein potenzieller Interessenskonflikt bestehen, wird das Mitglied diesen melden und lösen.



## VERTRAUEN UND SICHERHEIT

AESC Mitgliedsfirmen bieten ihren Kunden Glaubwürdigkeit. AESC Mitglieder verstehen die für ihren Kunden relevanten gesetzlichen Bestimmungen und können die Einhaltung dieser gewährleisten. Die Landschaft der Corporate Governance entwickelt sich mit wachsender Geschwindigkeit und auf globaler Ebene. Durch die steigende Kontrolle und Transparenz ist es von größter Wichtigkeit, dass Einstellungs- und Beförderungsprozesse, vor allem im Führungsbereich, intensiven Kontrollen standhalten. Vorstände sehen zunehmend den Wert der Beauftragung von unabhängigen Dritten zur Identifizierung qualitativ hochwertiger, diverser Talente um sicherzustellen, dass sie die Besten im Markt berücksichtigt haben und nicht nur Freunde und private Netzwerke.

Bei Executive Search reagieren Kandidaten vollkommen anders auf eine Personalberatungsfirma als sie es bei direkter Kontaktaufnahme durch das einstellende Unternehmen tun würden. Spitzenkräfte trauen der Vertraulichkeit, derer sie sich bei erfahrenen, unabhängigen Dritten sicher sein können. Es ist wahrscheinlicher, dass sie Möglichkeiten dank der Überzeugung einer Vertrauensperson eher berücksichtigen. Erfahrene AESC Mitglieder stellen sicher, dass Kandidaten eine hochgradig professionelle, respektvolle und positive Erfahrung haben. Diese Erfahrung kann die Wahrnehmung des Kunden durch einen Kandidaten verbessern und so die Wahrscheinlichkeit, dass angesprochene Kandidaten dem von einem AESC Mitglied vertretenen Kunden zusagen, erhöhen.

Von allen Leistungen ist Integrität das wichtigste Prinzip des AESC Code of Ethics. Mitglieder zeichnen sich durch unerschütterliche Integrität aus und praktizieren auf höchstem Niveau. Kunden können sich sicher sein, dass ihr Berater den Auftrag mit maximaler Professionalität ausführt.

## ZUGANG

AESC Mitglieder bieten Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil – die Fähigkeit, die besten Talente der Welt zu finden, zu gewinnen, zu entwickeln und sicherzustellen, dass Führungskräfte erfolgreich integriert werden.

AESC Mitglieder bieten einen viel breiteren Zugang zu dem passiven Stellenmarkt, der aus Personen besteht, die nicht aktiv nach einer Beschäftigung suchen, die richtige Möglichkeit jedoch in Betracht ziehen würden. Der Zugang zu diesem Markt stellt eine besondere Herausforderung dar, ist jedoch einer der vielen Bereiche, in denen AESC Mitglieder herausragen.

## VORDENKERPOSITION & PROFESSIONELLE ENTWICKLUNG

AESC Mitglieder stehen an vorderster Front des Berufsstandes – zum Vorteil ihrer Kunden. AESC Mitglieder haben exklusiven Zugriff auf Forschungsergebnisse und Berichte über aktuelle Themen, die für die Suche nach Talenten und effektive Führung relevant sind, wie z.B. Diversität, Datenschutz und das sich verändernde regulatorische Umfeld.

AESC bietet seinen Mitgliedern Fortbildungen an, damit ihre Teams weiterhin auf dem neuesten Stand sind, einschließlich einem Advanced Certificate in Executive Search- und Managementberatung für Seniorberater, das gemeinsam mit Cornell University's School of Industrial and Labor Relations entwickelt wurde. Diese Programme für AESC Mitglieder bereichern Kundenaufträge um modernste Theorien und die Best Practices der Branche.

## WARUM EIN AESC MITGLIED BEAUFTRAGEN?

Kunden können erwarten mit einer Executive Search- und Managementberatungsfirma zu arbeiten, die strengste Standards erfüllt, über tiefgreifendes Wissen in ihren jeweiligen Märkten und Branchen verfügt, sich beispielhaften Professional Practice Guidelines verpflichtet hat und jeden Auftrag mit entsprechenden Ressourcen bearbeitet. AESC Mitglieder sind zuverlässige Berater, die sich durch permanente Optimierung und Innovation auszeichnen, um im Auftrag ihrer Kunden die besten Ressourcen einzusetzen.

Durch die Auswahl einer AESC Mitgliedsfirma können Kunden ihrer Entscheidung vertrauen und die Vorteile erlangen, die nur ein zuverlässiger Berater bieten kann. Die besten Organisationen arbeiten mit den besten Firmen: Mitgliedern des AESC.



**WORAUF SOLLTEN KUNDEN BEI EINER EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA ACHTEN?**

Die Vorstellung neuer Führungskräfte kann enorme Auswirkungen auf Marktwahrnehmung, Verbrauchervertrauen und Mitarbeiterengagement haben. Die Auswahl der richtigen Executive Search-Beratungsfirma ist daher eine kritische Unternehmensentscheidung mit langfristigen Folgen. Was sind Ihre Rechte und Pflichten als Kunde? Wenn Sie mit einem AESC Mitglied zusammenarbeiten, können Sie Folgendes erwarten:

**DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA BIETET KUNDEN EINE AKKURATE UND AUFRICHTIGE DARSTELLUNG IHRER FÄHIGKEITEN BEI DER DURCHFÜHRUNG IHRER SUCHE.**

Diese Darstellung beinhaltet die internen Ressourcen, Kenntnis über die Funktion, den Markt und die Branche, in der die Suche ausgeführt wird und ein Verständnis der kulturellen und aufsichtsrechtlichen Umgebung des Kunden.

**DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA IST OFFEN IN BEZUG AUF DAS KUNDENTEAM.**

Kunden sollten sicherstellen, dass sie den individuellen Berater und das Team kennenlernen, das den Auftrag bearbeitet wird und fordern, dass der Berater alle verfügbaren Ressourcen angibt, um den Auftrag und die Beschaffungsstrategie zu unterstützen.

**DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA ENTWICKELT EIN GRÜNDLICHES VERSTÄNDNIS VON DER ORGANISATION UND IHREN EINSTELLUNGSZIELEN.**

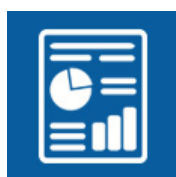
Für eine effektive und erfolgreiche Suche ist es erforderlich, dass der Berater über umfangreiche Kenntnisse und ein tiefgreifendes Verständnis über die einzigartigen Ansprüche des Kunden in Bezug auf Führungstalente, Organisationskultur, Kundenstrategie und den aufsichtsrechtlichen Herausforderungen verfügt.

**DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA BIETET EINE BERATUNGSBEZIEHUNG AUF HÖCHSTEM NIVEAU.**

Eine Executive Search-Beratungsfirma bildet eine Partnerschaft mit dem Kunden, um ihn bei der Definition der Beauftragung, der Identifizierung von Kandidaten, der Bewertung durch anspruchsvolle Methoden und der Auswahl und Eingliederung der geeignetsten Kandidaten durch einen umfassenden und qualitativ hochwertigen Suchprozess zu unterstützen.

**DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA BEHANDELT KUNDENINFORMATIONEN STRENG VERTRAULICH.**

Der Executive Search Prozess erfordert, dass Kunden hochgradig sensible Daten offenlegen. Der ethische Personalberater behandelt alle Informationen streng vertraulich und gibt gemäß dem AESC Best Practices zum Datenschutz nur die nötigen Informationen an Kandidaten weiter.

**DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA STELLT KUNDEN REGELMÄSSIGE UND DETAILIERTE STATUSBERICHTE ÜBER DEN FORTSCHRITT DER SUCHE ZUR VERFÜGUNG.**

Abhängig von der zu besetzenden Position, der Verfügbarkeit von Talenten und einer Reihe anderer Faktoren kann eine erfolgreiche Suche zwischen einigen Wochen und mehreren Monaten dauern. Die Executive Search-Beratungsfirma garantiert eine effiziente und fortwährende Kommunikation über alle Bereiche der Suche. Einschließlich Marktreaktionen, Kandidatenlisten und potenzielle Herausforderungen, die die Suche behindern können.



#### **DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA STELLT QUALIFIZIERTE KANDIDATEN VOR, DIE AUF DIE POSITION UND IN DIE KULTUR DER KUNDENORGANISATION PASSEN.**

Executive Search Berater präsentieren auf exklusiver Basis und niemals mehreren Kunden gleichzeitig eine Reihe qualifizierter Kandidaten und arbeiten mit den Kunden bei deren interner Bewertung zusammen, auch durch Interviewtechniken, die unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile verhindern.



#### **DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA IST AN DEM GESAMTEN PROZESS BETEILIGT UND UNTERSTÜTZT DEN KUNDEN BEI DER VERHANDLUNG MIT DEM FINALEN KANDIDATEN.**

Sobald ein Kunde einen finalen Kandidaten ausgewählt hat, entwickelt sich die Rolle des Executive Search Beraters von der eines Suchberaters zu der eines Unterhändlers. Er handelt als Vermittler zwischen dem Kunden und dem Kandidaten, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass der Kandidat das Angebot annimmt.



#### **DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA VERMITTELT DEM KUNDEN EIN KLARES VERSTÄNDNIS VON ERSATZRICHTLINIEN UND ANDEREN UNGEWÖHNLICHEN SITUATIONEN, DIE WÄHREND UND NACH DER SUCHE EINTRETEN KÖNNTEN.**

Der Executive Search Berater stellt eine schriftliche Erklärung der Beratungsrichtlinien in Bezug auf mögliche Ergebnisse zur Verfügung, einschließlich der Situation, dass die Beratungsfirma nicht in der Lage ist den Auftrag nach Beginn abzuschließen, Umstände unter denen die Beratungsfirma eine Beauftragung kündigen kann, oder wann der Kunde einen Kandidaten einstellen kann, der ihm im Rahmen einer anderen Suche vorgestellt worden war.



#### **DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA FÜHRT AUFTRÄGE BIS ZUM ENDE AUS.**

Als zuverlässiger Berater endet die Verantwortung der Beratungsfirma nicht, wenn der Kandidat ein Angebot akzeptiert. Eine engagierte Executive Search-Beratungsfirma unterstützt bei der Eingliederung und Integration, kommuniziert für eine bestimmte Zeit mit dem Kandidaten, bietet Unterstützung und entscheidet gemeinsam mit dem Kunden, wann die Suche tatsächlich abgeschlossen ist.



#### **SCHLUSSFOLGERUNG**

Der Wettbewerb für hochrangige Führungspersonen ist intensiv und es stand nie mehr auf dem Spiel. Vertrauen und Integrität sind der Kern einer erfolgreichen Beziehung und einer erfolgreichen Suche. Kunden tun gut daran nur die besten Unternehmen der Branche auszuwählen und sollten nur mit Unternehmen zusammenarbeiten, die sich professioneller Exzellenz bei Executive Search- und Managementberatung verschrieben haben: Mitglieder des AESC.



# 6

## EXECUTIVE SEARCH UND DATENSCHUTZ: VIER FRAGEN, DIE KUNDEN STELLEN SOLLTEN

In unserem digitalen Zeitalter ist Transparenz eine Notwendigkeit. Es gibt mehr Wege als jemals zuvor, um sich zu vernetzen und Informationen und Daten stehen jederzeit zur Verfügung. Geheimnisse sind „Out“, aber Vertrauen ist definitiv „In“. Der Bedarf an Vertrauen wird für professionelle Dienstleistungsunternehmen, die mit den sensibelsten Daten eines Kunden arbeiten noch verstärkt.

Dies trifft besonders auf Executive Search- und Managementberatungsfirmen zu. Diese Unternehmen werden aufgrund ihrer Expertise bei der Bereitstellung strategischer Lösungen auf den höchsten Ebenen einer Organisation ausgewählt, um Risiken zu minimieren und strategische Vorteile zu maximieren. Executive

Search- und Managementberatungsfirmen greifen regelmäßig auf hochgradig sensible personenbezogene und geschützte Daten zu. Es ist die Aufgabe eines Beraters mit Geschäftsführern und Vorständen zusammenzuarbeiten, um Lösungen für die wichtigsten Herausforderungen ihrer Organisation zu entwickeln. Diese reichen von der Nachfolgeplanung eines Geschäftsführers bis hin zum Vergleich interner Talente mit dem externen Markt. Es ist ebenfalls ihre Aufgabe hochgradig erfolgreiche und zufriedene Führungskräfte davon zu überzeugen eine neue Möglichkeit in Betracht zu ziehen. Absolutes Vertrauen ist in diesem Prozess unerlässlich, da so viel auf dem Spiel steht.

Die besten Firmen verstehen, dass Beziehungen mit ihren Kunden und Kandidaten auf einem Fundament des Vertrauens stehen. Sie werden sich alle erdenkliche Mühe geben um sicherzustellen, dass alle ihnen anvertrauten Informationen sowohl von als auch über einen Kunden oder Kandidaten respektiert und geschützt werden.

Datenschutz ist eine wachsende Besorgnis für Kunden, Kandidaten und Personalberatungsunternehmen. Executive Search- und Managementberatungsfirmen sind dazu verpflichtet ihre Datenbanken zu schützen, Cyber-Angriffe zu verhindern und die Integrität der sensiblen Daten zu wahren, die sie von Kunden und Kandidaten erfassen. In der EU hat die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) das Bewusstsein um die Notwendigkeit für Datenschutz und Sicherheit noch verstärkt. Die Strafen für Verstöße ,mehr als 4% des weltweiten Umsatzes, erhöhen die finanziellen Aspekte des Datenschutzes.

Es ist von größter Wichtigkeit, dass sowohl Kunden als auch Führungskandidaten verstehen, wie ein Executive Search-Beratungsfirma ihre Daten schützen wird. Kunden sollten ihrem Executive Search Berater folgende Fragen stellen:



### 1 WIE GARANTIEREN SIE DIE VERTRAULICHKEIT GESCHÜTZTER INFORMATIVEN UND DATEN ÜBER KANDIDATEN?

Stellen Sie sicher, dass Sie verstehen wie das Unternehmen Kundenvertraulichkeit handhabt und wie dies in der Praxis demonstriert wird. Informationsaustausch zwischen Kunden und Kandidaten ist ein notwendiger Teil eines Executive Search- und Managementberatungsprozesses. Ein seriöses Unternehmen wird Kunden- und Kandidateninformationen nur teilen, wenn dies erforderlich ist.



## 2 WIE LAUTET IHRE DATENSCHUTZRICHTLINIE UND, SOFERN SIE IN DER EU TÄTIG SIND, BEFOLGEN SIE DIE DSGVO?

Stellen Sie sicher, dass Sie wissen welche Maßnahmen das Unternehmen zum Schutz Ihrer Daten ergreift. Wo werden sie sowohl geografisch als auch innerhalb des Unternehmens gespeichert, wer hat Zugriff darauf und wie werden ihre Daten übertragen? Diese Informationen sollten in der Datenschutzrichtlinie beschrieben sein. Stellen Sie jedoch trotzdem Fragen. Wenn Sie innerhalb der EU tätig sind, fragen Sie nach der Einhaltung der DSGVO.



## 3 RFÜGEN SIE ÜBER ZERTIFIKATE ODER BEFOLGEN SIE EINE BERUFSORDNUNG, DIE IHR MASS AN DATENSCHUTZ DEMONSTRIERT?

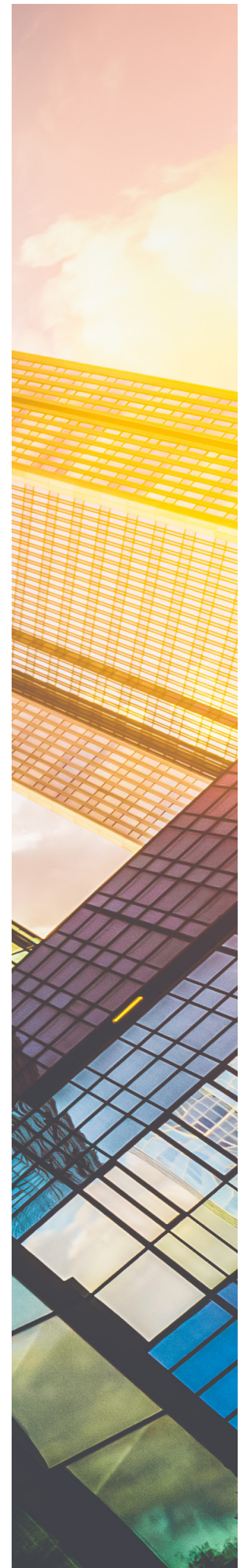
Suchen Sie nach dem AESC Qualitätssiegel. Wenn ein Unternehmen ein Mitglied des AESC ist, wurden sie auf strenge Qualitätsstandards geprüft. AESCs Best Practices für den Datenschutz stellen sicher, dass Mitgliedsunternehmen gut ausgestattet sind, um angemessen mit Datenschutz und Sicherheit umzugehen.



## 4 WIE GEHEN SIE MIT SENSIBLEN ENTLOHNUNGSASPEKTEN UM UND GARANTIEREN SIE DIE EINHALTUNG DER GESETZE ZUR LOHNGERECHTIGKEIT?

In einigen Regionen ist es sowohl gesetzwidrig nach dem aktuellen Gehalt eines Kandidaten oder dessen Gehaltshistorie zu fragen als auch die Vergütungsinformationen eines Kandidaten zu speichern. Stellen Sie sicher, dass Ihr Berater ihre eigenen internen Richtlinien zur Lohngerechtigkeit kennt und fragen Sie ihn wie er mit den entstehenden Gesetzen zur Lohngerechtigkeit umgeht.

Wenn Sie als Kunde mit einer Executive Search- und Managementberatungsfirma zusammenarbeiten oder als Kandidat von einer solchen angesprochen werden, ist Vertrauen eine Grundvoraussetzung. Stellen Sie sicher, dass Sie den Ruf der Firma, ihren Qualitätsanspruch und die Sicherheit ihrer Daten kennen. Mit einem AESC Mitglied zu arbeiten ist ein guter Anfang.



## WHAT YOU AS A CLIENT CAN DO TO HELP ENSURE SUCCESS



### AUSWAHL EINER EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA:

1. Konzentrieren Sie sich auf Integrität, die Erfolgsbilanz, die Fähigkeit, Gespräche zu führen und die Expertise für Ihr Projekt.
2. Fragen Sie, ob die Firma ein Mitglied des AESC ist, der globalen Vereinigung, die Maßstäbe setzt.
3. Verstehen Sie wer Ihre Suche durchführt. Klären Sie die Verantwortlichkeiten.
4. Beschäftigen Sie den Berater exklusiv und behandeln Sie ihn wie einen Partner.
5. Entscheiden Sie nicht aufgrund der Honorare. Die günstigsten Berater sind vermutlich nicht die, die den größten Wert schaffen. Bedenken Sie die Auswirkungen, wenn Sie den richtigen Kandidaten innerhalb des richtigen Zeitrahmens einstellen können.



### WEISEN SIE DIE EXECUTIVE SEARCH-BERATUNGSFIRMA EIN:

1. Stellen Sie das Beraterteam den wichtigsten Entscheidungsträgern und, sofern relevant, dem Vorstand vor.
2. Informieren Sie Ihr Beraterteam. Je mehr Informationen Sie mitteilen, desto effektiver und engagierter werden die Berater sein. Halten Sie also nichts zurück.
3. Teilen Sie dem Beraterteam mit welche Informationen streng vertraulich behandelt werden müssen.
4. Erstellen Sie eine Vereinbarung über die Zeitleiste der Suche und legen Sie fest, wie über Fortschritte berichtet werden soll. Bestätigen Sie dies schriftlich.
5. Lassen Sie die von der Beratungsfirma erstellte Suchstrategie und Positionsbeschreibung von allen beteiligten Parteien bestätigen. Dies sind kritische Dokumente, die umfassend und akkurat sein müssen.
6. Verweisen Sie alle internen Kandidaten zur Beurteilung an die Beratungsfirma. Stellen Sie sicher, dass sie Teil des Prozesses sind.
7. Vereinbaren Sie mit der Beratungsfirma wer für detaillierte Hintergrundprüfungen der Qualifikationen, Beschäftigungshistorie und/oder Vorstrafen der kurzgelisteten Kandidaten verantwortlich ist. Sie können für diese spezialisierte Funktion auch Dritte beauftragen.



## WÄHREND DER SUCHE:

1. Beurteilen Sie Kandidaten anhand der vereinbarten Spezifikationen, sie sind die Grundpfeiler der Suche. Seien Sie bereit diese auf Anraten der Beratungsfirma anzupassen.
2. Antworten Sie in Bezug auf Ihr Interesse an den präsentierten Kandidaten schnell. Ein ineffizienter oder langwieriger Auswahlprozess erweckt einen schlechten Eindruck von Ihnen. Vereinbaren Sie zeitnahe Interviews.
3. Ermöglichen Sie den direkten Dialog über Kandidaten zwischen der Beratungsfirma und dem einstellenden Manager / den Entscheidungsträgern, um ihr Gefühl der Partnerschaft zu stärken.
4. Erwarten Sie, dass die Beurteilungsberichte der Beratungsfirma die Stärken und Schwächen des Kandidaten beschreiben. Sie zahlen für eine Beratung, fordern Sie sie.
5. Kommunizieren Sie die größten Herausforderungen der Position eindeutig und stellen Sie sicher, dass das Interview-Team diese Ansicht teilt. Behandeln Sie die Interviews wie eine Kundenpräsentation, sie sind genauso wichtig.
6. Bedenken Sie, dass kurzgelistete Führungskräfte keine Bewerber, sondern Kandidaten sind. Behandeln Sie sie höflich und respektieren Sie deren enge Zeitpläne. Es kann sein, dass sie Bedenken bezüglich der Position und Ihrem Unternehmen haben. Dies ist Ihre Chance dem Kandidaten Ihre Organisation und die Bedeutung der Position zu „verkaufen“.
7. Schaffen Sie einen Ausgleich zwischen Kaufen und Verkaufen. Nutzen Sie Interviews mit Kandidaten dazu eine beidseitige Kommunikation zu etablieren. Vergessen Sie nicht, dass beide Parteien zufrieden sein müssen, damit die Zusammenarbeit funktioniert. Ein Kandidat, der herausfindet, dass während des Interviews kritische Informationen zurückgehalten wurden, ist unzufrieden.
8. Geben Sie der Beratungsfirma zeitnahes, konstruktives und umfassendes Feedback, damit die Berater wissen wie sie fortfahren sollen.
9. Behandeln Sie den Rekrutierungsprozess wie ein Projekt mit einem Beginn, einem Mittelteil und einem Ende und mit einem Team bestehend aus den wesentlichen Teilnehmern.
10. Vereinbaren Sie mit der Beratungsfirma wer die Leistungsnachweise prüft. Der einstellende Manager sollte immer ausgewählte Referenzen übernehmen.



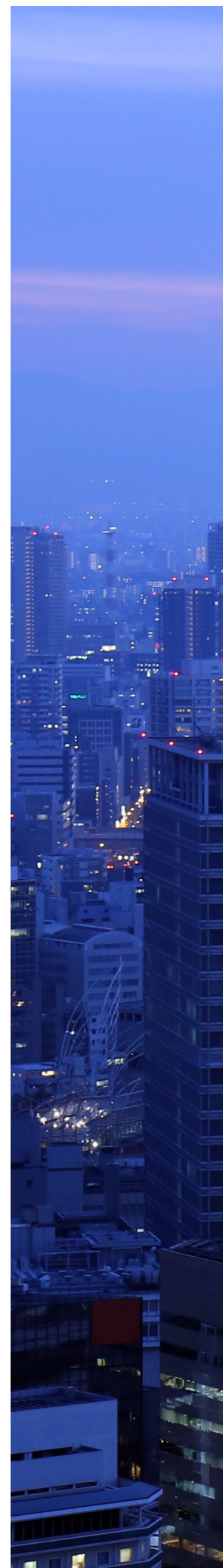
## SCHLUSSPHASEN:

1. Nutzen Sie den Berater bei der Verhandlung des endgültigen Paketes um Ideen zu testen, Grenzen zu ziehen, Botschaften zu bekräftigen und ihn als „ehrlichen Vermittler“ zu gewinnen.
2. Zögern Sie nicht, Zeit ist bei der Einstellung eines bevorzugten Kandidaten von größter Bedeutung. Verstricken Sie sich nicht in Bürokratie, die den Vertrag scheitern lassen kann.
3. Erstellen Sie einen Entwurf des Angebotsschreibens zur Prüfung durch die Beratungsfirma und besprechen Sie dieses mit dem Kandidaten bevor Sie die finale Version zur Unterschrift versenden. Die letzte Hürde ist genauso wichtig wie die Erste.



## FOLLOW-UP:

1. Sobald ein Angebot angenommen wurde, arbeiten Sie eng mit der Beratungsfirma zusammen, um den Übergang in die neue Position zu sichern. Unsere Untersuchungen zeigen, dass Kandidaten sich mehr Unterstützung bei der Eingliederung wünschen als Kunden glauben. Die Beratungsfirma kann bei diesem kritischen Übergang wertvolle Unterstützung bieten.
2. Vereinbaren Sie einen für beide Seiten akzeptablen Zeitplan für Follow-Ups und Feedback.
3. Vergessen Sie nicht, dass der Berater an der Eingliederung und dem Erfolg des Kandidaten beteiligt ist. Der Berater sollte während der ersten Monate einer neuen Einstellung als nützliche Quelle für Ratschläge und Hinweise für beide Seiten angesehen werden.





### Für die Stärkung weltweiter Führungspositionen

Seit 1959 setzt AESC Qualitätsstandards für Executive Search- und Managementberatung. AESC Mitglieder, die von großen globalen Executive Search- und Managementberatungsfirmen und Netzwerken bis hin zu regionalen und kleinen Unternehmen reichen, repräsentieren mehr als 16.000 renommierte Fachleute in mehr als 70 Ländern.

AESC Mitglieder werden bei der globalen Executive Search und Managementberatungslösungen als führend angesehen. Sie nutzen ihren Zugang und ihre Expertise, um jedes Jahr mehr als 100.000 Führungskräfte in Vorstands- und Geschäftsleitungsfunktionen für weltweit führende Unternehmen aller Art und Größe zu finden, zu entwickeln und zu platzieren.

AESC steigert die Wahrnehmung des Berufsbildes und unterstützt seine Mitglieder durch Qualitätsstandards und Best Practices, Fürsprache, Einblicke und Weiterbildungen. Erfahren Sie mehr über AESC unter [www.aesc.org](http://www.aesc.org).

[www.aesc.org](http://www.aesc.org)